

O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DIGITAL E A SAÚDE DOS TRABALHADORES

THE DIGITAL WORK ENVIRONMENT AND WORKERS' HEALTH

Artigo recebido em: 24/05/2022

Artigo aceito em: 04/04/2023

Celso Antonio Pacheco Fiorillo*

*Universidade Nove de Julho (UNINOVE), São Paulo/SP, Brasil
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2325230608192870>
Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6969-7043>
celsofiorillo@uol.com.br

Natalia dos Santos Medeiros**

**Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT1), Rio de Janeiro/RJ, Brasil
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6652517737545098>
Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2603-552X>
nataliamedeiros@uni9.edu.br

The authors declare no conflict of interest

Resumo

Com a difusão do home office, faz-se necessário identificar em que aspecto o conceito de meio ambiente do trabalho engloba essa modalidade de prestação de serviço, a fim de identificar quais as normas constitucionais e legais que regulam o meio ambiente podem ser aplicadas. O que se pretende com esta pesquisa é demonstrar a equiparação do trabalho presencial e do teletrabalho, identificando a saúde dos trabalhadores como bem ambiental, a partir das características de bem de uso comum do povo e bem essencial à sadia qualidade de vida, para, a partir daí, atribuir ao empregador a responsabilidade pela adoção de medidas necessárias para redução dos riscos ambientais. Essa responsabilidade do empregador pode ser extraída das normas

Abstract

With the spread of the home office, it is necessary to identify in what aspect the concept of the work environment encompasses this modality of service provision, to identify which constitutional and legal norms that regulate the environment can be applied. The aim of this research is to demonstrate the equivalence of face-to-face work and telework, identifying workers' health as an environmental good, based on the characteristics of a common good of the people and essential good for the healthy quality of life, in order to assign the responsibility to the employer for taking the necessary measures to reduce environmental risks. This responsibility of the employer can be extracted from the protection norms, including the proviso of arts. 1º, 3º, 7º, XXII, 170, 196 and 225 of the Constitution, Law 6.938/81,



de proteção, incluindo as previsões dos arts. 1º, 3º, 7º, XXII, 170, 196 e 225 da Constituição Federal, da Lei n. 6.938/81, do art. 19, § 1º e § 3º da Lei n. 8.213/90 e do Capítulo V da CLT. O método hipotético-dedutivo foi adotado precipuamente, sendo a pesquisa qualitativa.

Palavras-chave: bem ambiental; home office; meio ambiente digital; meio ambiente do trabalho; saúde

art. 19, § 1º and § 3º of Law 8.213/90 and Chapter V of the CLT. The hypothetical-deductive method was mainly adopted, being the qualitative research.

Keywords: *environmental good; home office; digital environment; work environment; health*

INTRODUÇÃO

Muito embora o teletrabalho já fosse realidade para alguns trabalhadores, em 2020 o mundo deparou-se com a popularização dessa modalidade de prestação de serviços, ante a necessidade de garantir o distanciamento social. No Brasil, editou-se a Lei n. 13.979/2020, na qual se dispôs sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus pelo surto de 2019. Ali ficou estabelecido que as autoridades poderiam adotar, no âmbito de suas competências, entre outras medidas, isolamento e quarentena.

Inúmeros setores da economia sofreram restrições e o alargamento do teletrabalho foi importante para que as atividades econômicas pudessem desenvolver-se. Benefícios foram sentidos tanto por parte dos empregadores quanto por empregados. Algumas empresas, a partir dos benefícios sentidos durante esse período, especialmente no que diz respeito à diminuição dos custos de infraestrutura, pretendem manter essa modalidade como regra, preterindo a modalidade de trabalho presencial.

Nesse sentido, o que se pretende discutir é a responsabilidade do empregador pelos riscos ambientais sentidos por esses trabalhadores, já que pesquisas recentes indicam um precoce esgotamento psicológico dos trabalhadores em teletrabalho. No entanto, ainda não existe exata identificação do nexo de causalidade entre essa modalidade de prestação de serviços e o adoecimento do trabalhador, já que o crescimento do teletrabalho se deu de maneira açodada pelo advento da COVID-19.

A fixação dessa responsabilidade é necessária para que se evitem injusto enriquecimento dos empregadores e distorções na ordem econômica em detrimento da saúde dos teletrabalhadores, considerando os princípios da alteridade e do poluidor-pagador.

O método utilizado nesta pesquisa foi o hipotético-dedutivo. Partiu-se do problema de proteger a saúde dos teletrabalhadores, que estão expostos a riscos ambientais ainda não bem delimitados. Fixou-se a premissa de que a saúde é bem ambiental, por ser essencial para uma sadia qualidade de vida e por se tratar de bem de uso comum do povo, e, como tal, sofre a incidência das previsões estampadas no art. 225 da Constituição Federal.

Outrossim, fixou-se a premissa de que a legislação equipara o teletrabalho ao trabalho presencial e que, portanto, o meio ambiente do trabalho digital contém, em si, o alargamento do conceito do meio ambiente do trabalho.

A partir de tais premissas, esta pesquisa fixa como solução para o problema supraidentificado a responsabilidade do empregador na identificação, eliminação e diminuição dos riscos ambientais decorrentes do teletrabalho, pois é ele quem detém os poderes patronais de direção e de fiscalização e é quem se beneficia da atividade econômica.

Destaque-se que, caso não fosse atribuída qualquer responsabilidade ao empregador pelos riscos ambientais decorrentes do teletrabalho, os princípios da alteridade, que atribui o risco do empreendimento ao empregador, e do poluidor-pagador não seriam respeitados e haveria desequilíbrio na ordem econômica, porquanto o empregador se beneficiaria da mão de obra sem a assunção dos custos de seu desenvolvimento.

A pesquisa foi qualitativa, com levantamento bibliográfico e legislativo existentes sobre saúde, sobre meio ambiente do trabalho e sobre responsabilidade do empregador na identificação, eliminação e diminuição dos riscos ambientais.

1 O TELETRABALHO E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DIGITAL

1.1 Teletrabalho

Com os altos índices de adoecimento pelo vírus da COVID, a Lei n. 13.979/2020 previu medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública, possibilitando que as autoridades adotassem, no âmbito de suas competências, isolamento social, quarentena, entre outras medidas, a fim de garantir a proteção da coletividade.

Grande parte das atividades econômicas se viram de portas fechadas, já que Decretos Estaduais e Municipais autorizaram a continuidade presencial apenas de atividades empresariais consideradas essenciais. Todas as demais deveriam ser desenvolvidas remotamente.

O teletrabalho, que outrora era desenvolvido em alguns seguimentos, foi fortemente ampliado e os trabalhadores, que antes desempenhavam suas tarefas no estabelecimento do empregador, estavam trabalhando remotamente e misturando sua vida profissional com sua vida pessoal.

Desde 2011, com o advento da Lei n. 12.551/2011, que alterou a redação do art. 6º da CLT, não se distingue mais o trabalho realizado no estabelecimento do empregador daquele realizado em domicílio ou a distância, desde que preenchidos os elementos fáticos jurídicos da relação de emprego previstos nos arts. 2º e 3º da mesma Consolidação. Esse mesmo artigo dispõe que “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (BRASIL, 2011).

Segundo Leite (2022, p. 121),

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço.

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê a figura do teletrabalho no Capítulo II-A e o conceitua, no art. 75-B, como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 2022).

1.2 Meio ambiente do trabalho digital

O art. 225 da Constituição Federal recepcionou o conceito de meio ambiente estabelecido na Política Nacional do Meio Ambiente (Lei n. 6.938/81), porquanto esta preveja o meio ambiente como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (BRASIL, 1981).

Percebe-se, com esse conceito, uma característica multifacetária, já que

o objeto de proteção contempla cinco aspectos distintos, a saber: patrimônio genético, meio ambiente natural, artificial, cultural e do trabalho. Todos eles importantes para o conceito de sadia qualidade de vida.

O meio ambiente de trabalho, incluído no objeto de proteção, como supraindicado, tem tutela constitucional, conforme previsão dos arts. 7º, XXII e XXIII, e 200, VIII.

Fiorillo (2020, p. 83) conceitua meio ambiente do trabalho como

O local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.).

Caracteriza-se pelo complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa ou sociedade, objeto de direitos subjetivos privados e invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que a frequentam.

Esse conceito já foi utilizado inúmeras vezes pelo Tribunal Superior do Trabalho¹, que estabeleceu a abrangência do conceito para responsabilizar o

1 Como se pode observar da leitura dos Acórdãos Ag-AIRR-605-10.2015.5.17.0005, 1ª Turma, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 04/09/20, Ag-RR-1139-80.2017.5.17.0005, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 13/09/2019, RR-0001677-12.2015.5.17.0141, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 07/12/2018, AIRR-588-77.2016.5.17.0121, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 24/08/2018, AIRR-1099-48.2015.5.17.0012, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 29/09/2017, AIRR – 1951-02.2015.5.17.0003, 8ª Turma, Relatora Dora Maria da Costa, DEJT 14/08/2017, AIRR 945-08.2015.5.17.0181, 2ª Turma, Relator: José Roberto Freire Pimenta, DEJT 05/05/2017, AIRR 726-17.2015.5.17.0012, 2ª Turma, Relator José Roberto Freire Pimenta, DEJT 28/04/2017, AIRR 566-39.2010.5.15.0071, 8ª Turma, Relatora: Dora Maria da Costa, CEJT 28/04/2017, AIRR 896-63.2015.5.21.0016, 8ª Turma, Relatora: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 10/03/2017, AIRR 1124-38.2015.5.21.0016, 8ª Turma, Relatora: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 03/03/2017, AIRR 929-53.2015.5.21.0016, AIRR – 929-53.2015.5.21.0016, 8ª Turma, Relator: Marcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 12/12/2016, ARR – 1099-48.2015.5.17.0012, 8ª Turma, Relatora: Dora Maria da Costa, DEJT: 02/12/2016, AIRR – 2099-11.2014.5.12.0060, 8ª Turma, Relatora: Dora Maria da Costa, DEJT: 28/10/2016, AIRR – 421-32.2015.5.21.0041, 3ª Turma, Relator: Mauricio Godinho Delgado, DEJT: 30/09/2016, RO – 327-27.2013.5.23.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT: 05/08/2016, ARR – 157400-86.2011.5.17.0004, 8ª Turma, Relatora: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT: 06/05/2016, AIRR – 11022-39.2014.5.18.0131, 8ª Turma, Relatora: Dora Maria da Costa, DEJT: 04/03/2016, AIRR – 207-19.2012.5.19.0262, 1ª Turma, Relatora: Luiza Lomba, DEJT: 18/12/2015, ED-RR – 2438-53.2012.5.03.0136, 2ª Turma, Relator: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 27/11/2015, RR – 144000-40.2009.5.01.0062, 2ª Turma, Relator: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 27/11/2015, RR – 1130-69.2010.5.02.0462, 2ª Turma, Relator: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 27/11/2015, ED-ARR – 988-20.2013.5.03.0143, 2ª Turma, Relator: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 27/11/2015, ED-RR – 1050-43.2011.5.05.0024, 2ª Turma, Relator: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT : 27/11/2015, RR – 651-78.2011.5.01.0071, 2ª Turma, Relator: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 27/11/2015, ARR – 394-21.2012.5.01.0038, 2ª Turma, Relator: Claudio Armando

empregador pela manutenção do ambiente sadio e para exigir que ele promova todos os meios capazes de garantir a incolumidade da saúde física e psíquica do trabalhador.

O meio ambiente do trabalho, como não poderia deixar de ser, traz a atividade laboral como pedra fundamental para sua identificação, já que o local, sem que o trabalhador exerça ali suas atividades, pode ser conceituado ou como meio ambiente natural ou como meio ambiente artificial, mas não como meio ambiente do trabalho. O estabelecimento do empregador, quando desenvolvido ali o trabalho, pode ser identificado como meio ambiente do trabalho, mas, se não houvesse nenhuma atividade naquele local, seria catalogado como meio ambiente artificial ou, quando muito, cultural, a depender o valor histórico da construção.

Couce de Menezes, DEJT: 29/10/2015, ARR – 988-20.2013.5.03.0143, : 2ª Turma, Relator: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 09/10/2015, RR – 1050-43.2011.5.05.0024, 2ª Turma, Relator: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 02/10/2015, RR – 1768-86.2012.5.02.0089, 2ª Turma, Relator: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 02/10/2015, RR – 135700-18.2009.5.01.0021, 2ª Turma, Relator: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 02/10/2015, RR – 698-81.2012.5.09.0657, 2ª Turma, Relator: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 25/09/2015, RR – 213-55.2013.5.24.0002, 2ª Turma, Relator: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 25/09/2015, AIRR – 20711-94.2013.5.04.0402, 2ª Turma, Relator: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 25/09/2015, RR – 2438-53.2012.5.03.0136, 2ª Turma, Relator: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 25/09/2015, RR – 734-11.2012.5.04.0028, 2ª Turma, Relator: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 25/09/2015, RR – 482-42.2012.5.01.0076, 2ª Turma, Relator: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 25/09/2015, AIRR – 1593-35.2011.5.02.0087, 2ª Turma, Relator: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 26/06/2015, AIRR – 69800-37.2008.5.01.0017, 2ª Turma, Relator: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 29/05/2015, AIRR – 495-30.2010.5.01.0070, 2ª Turma, Relator: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 08/05/2015, AIRR – 40301-47.2013.5.13.0001, 2ª Turma, Relator: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 31/03/2015, RR – 12-35.2012.5.09.0093, 2ª Turma, Relator: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 31/03/2015, RR – 886-07.2012.5.04.0304, 2ª Turma, Relator: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 31/03/2015, AIRR – 1485-61.2012.5.15.0102, 2ª Turma, Relator: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 31/03/2015, AIRR – 1120-34.2012.5.14.0005, 2ª Turma, Relator: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 19/12/2014, AIRR – 36100-74.2009.5.19.0004, 2ª Turma, Relator: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 19/12/2014, AIRR – 2419-28.2012.5.03.0110, 2ª Turma, Relator: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 19/12/2014, RR – 211800-33.2006.5.02.0072, 2ª Turma, Relator: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 28/11/2014, RR – 2430-62.2012.5.02.0085, 2ª Turma, Relator: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 28/11/2014, AIRR – 92-58.2012.5.02.0201, 2ª Turma, Relator: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 31/10/2014, RR – 273000-93.2009.5.02.0053, 2ª Turma, Relator: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 31/10/2014, RO – 9121-90.2011.5.02.0000, Órgão Especial, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT: 12/09/2014, AIRR – 63900-74.2009.5.19.0005, 2ª Turma, Relator: Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT: 20/06/2014, RO – 6250-87.2011.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora: Katia Magalhaes Arruda, DEJT: 21/02/2014, AIRR – 80600-56.2012.5.17.0012, 3ª Turma, Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT: 20/09/2013, AIRR – 143100-90.2009.5.16.0013, 2ª Turma, Relator: Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT: 02/08/2013, RR – 125600-49.2005.5.15.0087, 4ª Turma, Relatora: Maria de Assis Calsing, DEJT: 07/06/2013, ARR – 139000-97.2004.5.15.0077, 3ª Turma, Relator: Mauricio Godinho Delgado, DEJT: 31/10/2012, RR – 167500-50.2004.5.15.0021, 8ª Turma, Relator: Marcio Eurico Vitral Amaro, DEJT: 02/12/2011.

Percebe-se, pois, que a atividade humana assume papel essencial na conceituação do meio ambiente do trabalho. Ressalte-se que o valor social do trabalho é fundamento da República previsto no art. 1º da Carta Constitucional e fundamento da ordem econômica, nos termos do art. 170 do mesmo diploma constitucional e a centralidade do trabalhador nada mais é do que a manifestação da preponderância humana no ambiente laboral.

Não se despreza que o trabalhador também é detentor de dignidade, aquela mesma prevista no art. 1º, III, da Constituição Federal, na exata medida em que, antes de ser trabalhador, é ser humano, centro de todo o ordenamento jurídico e detentor de qualidades intrínsecas.

A preocupação com a figura do trabalhador concretiza a humanização do trabalho, sem prejuízo da preocupação com os aspectos econômicos já que, segundo a redação dos arts. 1º, IV, e art. 170, caput, da Constituição Federal, a ordem econômica capitalista privilegia a livre iniciativa, devendo esta harmonizar com o valor social do trabalho.

O meio ambiente do trabalho apresenta natureza difusa, já que não dispõe de titular identificável, podendo contemplar todas as pessoas e não somente os trabalhadores. Um meio ambiente do trabalho desequilibrado corrompe a saúde não apenas dos trabalhadores, como dos clientes, dos parceiros comerciais e, ao fim e ao cabo, de toda coletividade.

Com fulcro no art. 225 da Constituição Federal é possível afirmar que a todos cabe o dever de preservá-lo, considerando o princípio da ubiquidade; muito embora se possa identificar no tomador de serviços o papel preponderante nessa proteção ante a existência do poder patronal de direção e de fiscalização.

Destarte, em razão da amplitude do papel do trabalho na vida da pessoa, o meio ambiente do trabalho contempla também as relações interpessoais. Isso porque, conforme conceito de Fiorillo (2020, p. 83) supramencionado, seu “equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores”.

Por isso, o dever de garantir um ambiente do trabalho sadio deve contemplar, também, as relações interpessoais que possam comprometer a saúde física e psíquica dos trabalhadores.

Todo o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica que circunda o trabalhador e possa interferir em sua qualidade de vida e que, portanto, inclui-se no conceito de meio ambiente do trabalho, sofre a incidência da previsão constitucional do art. 225.

O meio ambiente do trabalho contempla não somente os empregados, que

são aqueles que prestam serviço de maneira subordinada, como também outros tipos de trabalhadores, como os autônomos, os trabalhadores eventuais, bem como os servidores públicos. Isso porque não apenas os empregados têm o direito de ter uma sadia qualidade de vida, mas todos aqueles que prestam seus serviços a outrem, já que a previsão do art. 225 da Constituição Federal é clara no sentido de que todos têm direito a um meio ambiente equilibrado.

Tradicionalmente, o desempenho das tarefas ocorria no local onde o tomador de serviços possuía seus bens de produção, ocasião em que este exercia diretamente seu poder de direção e fiscalização. Com a modernização da vida, no entanto, essa relação laboral sofreu os impactos da virtualização e os meios telemáticos de comunicação passaram a ser utilizados como instrumentos para as manifestações laborais.

Surge, aqui, o meio ambiente digital que se trata, segundo Fiorillo (2016, p. 6), de

[...] uma dimensão específica do meio ambiente cultural, qual seja, o meio ambiente digital, por ser instrumento da manifestação da identidade e dos valores do povo brasileiro. Ainda, este meio ambiente é ao mesmo tempo objeto de direito e instrumento para a realização de direitos humanos.

O meio ambiente cultural encontra assento constitucional e é conceituado pelo constituinte no art. 216 da Constituição Federal (BRASIL, 1988):

Art. 216. Constituem patrimônio cultural brasileiro os bens de natureza material e imaterial, tomados individualmente ou em conjunto, portadores de referência à identidade, à ação, à memória dos diferentes grupos formadores da sociedade brasileira, nos quais se incluem:

I – as formas de expressão;

II – os modos de criar, fazer e viver;

III – as criações científicas, artísticas e tecnológicas;

IV – as obras, objetos, documentos, edificações e demais espaços destinados às manifestações artístico-culturais;

V – os conjuntos urbanos e sítios de valor histórico, paisagístico, artístico, arqueológico, paleontológico, ecológico e científico.

Destaca-se, na perspectiva do meio ambiente digital, a previsão sobre as formas de expressão, modo de criar, fazer e viver, porquanto a utilização de meios telemáticos de comunicação alterou o relacionamento humano e sua maneira de viver, criar e se expressar, sendo, na mesma medida, objeto e instrumento da criação humana. Percebe-se, pois, que o meio ambiente digital é manifestação de verdadeira criação humana e de sua livre expressão, com toda sua fluidez característica.

Segundo Fiorillo (2015, p. 156):

O meio ambiente digital, por via de consequência, fixa no âmbito de nosso direito positivo deveres, direitos, obrigações e regime de responsabilidades inerentes à manifestação de pensamento, criação, expressão e informação realizados pela pessoa humana com a ajuda de computadores (art. 220 da CF) dentro do pleno exercício dos direitos culturais assegurados a brasileiros e estrangeiros residentes no País (arts. 215 e 5º da CF) orientados pelos princípios fundamentais da Constituição Federal (arts. 1º a 4º).

O desenvolvimento digital alterou o modo de vida e a relação de trabalho não ficou alheia a essa mudança. O trabalho, que outrora era desenvolvido no imóvel do tomador de serviços, agora pode ser desempenhado de qualquer lugar, a qualquer tempo.

No entanto, ao lado da dificuldade de identificar satisfatoriamente o meio ambiente de trabalho digital, seus limites e características, está a dificuldade de identificar em qual medida esse ambiente é causa de adoecimento e qual é o custo do adoecimento causado pelo trabalho remoto.

É preciso repisar, no entanto, que a legislação não faz distinção entre o trabalho realizado dentro ou fora do estabelecimento do empregador, já que onde o legislador equiparou, não cabe ao intérprete distinguir. Até porque quando quis criar distinções, o fez de maneira clara, por exemplo a previsão do art. 62 da CLT, que excluiu os trabalhadores em home office da legislação que regula a jornada de trabalho. Ainda que se discuta a constitucionalidade do dispositivo face à previsão do art. 7º, XIII, da Constituição Federal, o fato é que o dispositivo continua válido no ordenamento brasileiro.

Nesse sentido, não parece haver dúvida de que teletrabalho faz que o conceito de meio ambiente do trabalho se espraie para todo lugar onde o trabalhador presta suas tarefas, e alcança o meio ambiente do trabalho digital, não havendo distinção se isso se dá no estabelecimento ou de maneira remota. Isso por força do quanto dispõe o art. 6º da CLT e o art. 3º, I, da Lei n. 6.938/81.

Destaque-se, que em razão da necessidade de garantir a máxima eficácia constitucional, é preciso que haja esse alargamento do conceito, já que somente assim se garantirão a valorização do trabalho humano e a dignidade da pessoa humana, fundamentos previstos nos arts. 1º e 170 da Carta Constitucional.

Fixada tal premissa, de que o teletrabalho não se distingue do trabalho no interior do estabelecimento do empregador para fins de identificação do meio ambiente do trabalho, é certo que o regramento constitucional previsto no art. 225 deve ser observado, bem como as demais normas que regulam o uso dos bens ambientais.

2 SAÚDE COMO BEM AMBIENTAL

A saúde dos trabalhadores é direito fundamental que compõem o piso vital mínimo e encontra assento constitucional nos arts. 6º e 196. Direito ligado ao direito à vida digna, assume relevo como bem ambiental, porquanto a Constituição Federal, em seu art. 225, prevê que “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações” (BRASIL, 1988).

Destarte, a sadia qualidade de vida prevista no ordenamento erige o ser humano como ponto gravitacional e dispõe que a saúde é bem fundamental para que a vida digna seja garantida, sendo utilizado o conceito de saúde não apenas como a ausência de doença ou de enfermidade, mas o completo bem-estar físico, mental e social, conceito este trazido pela OMS.

Segundo entendimento de Fiorillo (2018, p. 1):

Destarte, prevista como direito constitucional integrante do Piso Vital Mínimo (Art.6º da CF) e enquadrada no âmbito do conceito plural de meio ambiente acolhida pelo Supremo Tribunal Federal (ADI 3540) a saúde ambiental tem seu balizamento jurídico estruturado pelo direito ambiental constitucional e evidentemente por seus princípios gerais e específicos.

Essa classificação da saúde como bem ambiental, sujeito a todo balizamento jurídico típico dessa natureza jurídica, já foi reconhecida em julgados pelo STF, por exemplo, no Recurso Extraordinário 627.189, em que a Corte Constitucional adotou o princípio da precaução para limitar a fruição da iniciativa das concessionárias de serviço público de distribuição de energia elétrica face à possibilidade de prejuízos à saúde da população.

A classificação da saúde como bem ambiental, conforme ensinamentos de Celso Fiorillo, pode ser extraída de sua característica de ser direito difuso, que não pode ser atribuído a uma só pessoa, não se tratando de direito de natureza privada, tampouco direito de natureza pública, mas sim de uso comum do povo; bem como pelo fato de ser essencial para uma sadia qualidade de vida.

A saúde inclui-se na conceituação dos direitos difusos feita pela Lei n. 8.078/90, em seu art. 81, I: direitos de natureza transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas ligadas por circunstâncias de fato. A Constituição Federal também prevê, em seu art. 196, que é direito de todos.

Outrossim, a dignidade da pessoa humana foi erigida a fundamento da

República, conforme previsão do art. 1º, III, da CF, sendo objetivo dessa mesma República promover o bem de todos. Nessa perspectiva, não é possível pensar em uma vida de qualidade sem que os direitos previstos no art. 6º da Constituição Federal, entre eles a saúde, estejam presentes. São eles o piso mínimo vital para que o ser humano assuma, de fato, seu papel de destaque no ordenamento jurídico.

Conforme Fiorillo (2020, p. 162):

No Brasil, todavia, e esse é um aspecto curioso no desenvolvimento histórico de nosso direito, a Constituição Federal de 1988, de forma paradigmática, não só define o que é bem ambiental como possibilita seja verificada sua natureza jurídica.

Com efeito.

O art. 225 da Constituição Federal estabelece, como já tivemos oportunidade de afirmar, que o meio ambiente ecologicamente equilibrado é bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida. Destarte, ao enunciá-lo como essencial à qualidade de vida, o dispositivo recepcionou o conceito de meio ambiente estabelecido na Política Nacional do Meio Ambiente (Lei n. 6.938/81), qual seja, “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (art. 32, I), dentro de uma concepção que determina uma estreita e correta ligação entre a tutela do meio ambiente e a defesa da pessoa humana.

A expressão “sadia qualidade de vida” faz com que o intérprete, com segurança, associe o direito à vida ao direito à saúde (na exata medida do que sustentam Malinconico em sua obra clássica²¹⁰ e mesmo Ruiz²¹¹), dentro de uma visão da legislação brasileira destinada a impedir que o meio ambiente viesse a ser apenas uma questão de sobrevivência, mas, efetivamente, “algo mais” dentro de um parâmetro, vinculando o direito à vida em face de uma tutela à saúde com padrões de qualidade e dignidade.

Ressalte-se que a Convenção 155 da OIT, em seu art. 3º, “e”, dispõe que “o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não apenas a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho” (OIT, 1981). Fica claro, portanto, que a saúde psíquica do trabalhador também deve ser protegida.

Aliás, a segurança e a saúde dos trabalhadores é objeto de preocupação da Organização Internacional do Trabalho desde sua Constituição, em 1919, e essa preocupação fica clara na leitura do preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do trabalho, quando menciona que

Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente

melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão de obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio “para igual trabalho, mesmo salário”, à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas (OIT, 1946).

Outrossim, o trabalho digno é imprescindível para uma sadia qualidade de vida, na medida em que, para a maioria dos trabalhadores, o tempo que se passa no ambiente laboral supera, em muito, o tempo dedicado para outras atividades.

Há muito o trabalho vem sendo fator de adoecimento, e o Brasil é o 4º país em índice de afastamentos por doenças relacionadas ao trabalho, segundo dado do Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho desenvolvido pelo Ministério Público do Trabalho em conjunto com a OIT. Tradicionalmente, essas doenças diziam respeito ao adoecimento físico do trabalhador. No entanto, atualmente, tem-se percebido o aumento do índice de afastamentos por doenças psíquicas relacionadas ao trabalho.

O afastamento por doença gera um impacto econômico importante. Segundo dados desse mesmo relatório, anualmente, a economia perde 4% do Produto Interno Bruto em razão de doenças e acidentes do trabalho, sem prejuízo da perda humana. No Município do Rio de Janeiro, em 2020, o gasto com a concessão de auxílio-doença por acidente de trabalho alcançou o patamar de R\$ 46,8 milhões de reais.

Além disso, um ambiente de trabalho degradado reduz a produtividade, aumenta o absentéismo e a instabilidade no emprego.

Destarte, a necessidade de garantir um ambiente laboral sadio, ao lado de privilegiar a vida humana de qualidade, fim último de todo o ordenamento, garante o desenvolvimento econômico, na medida em que gera economia de recursos públicos. Assim, se a saúde dos trabalhadores é bem ambiental de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, seu uso não é livre, havendo sérias restrições na Constituição Federal, em especial pelo art. 7º, XXII e pelo art. 225. Outrossim, o art. 19, § 1º, da Lei n. 8.213/91 dispõe que “A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador” e o § 3º, que “É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular” (BRASIL, 1991).

Com efeito. Se as recentes pesquisas indicam que o teletrabalho, especialmente aquele dependente da utilização dos meios telemáticos de comunicação, atua como fator de adoecimento do trabalho é preciso que as empresas sejam responsabilizadas não apenas por esses adoecimentos, quando eles já aconteceram, mas também pela prevenção de sua ocorrência.

Para que isso seja possível, necessário que haja a exata identificação de quais os adoecimentos causados por essa modalidade de labor e em que medida o trabalho é sua causa. A dificuldade encontrada atualmente é que, segundo as pesquisas supraindicadas, as principais doenças surgidas com essa modalidade de trabalho são as doenças psicológicas, como a ansiedade e a depressão.

Essas doenças não estão relacionadas, pelo Instituto Nacional da Seguridade Social como doenças ocupacionais, ante seu caráter multifatorial e sua caracterização como tal depende da aplicação da regra prevista no art. 20, § 2º, da Lei n. 8.213/91. Mas tal caracterização depende de perícia técnica, o que acaba levando a uma subnotificação dos números de doenças psicológicas relacionadas ao trabalho.

3 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 225, § 3º, dispõe claramente que “As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados” (BRASIL, 1988). Na mesma linha, segundo o art. 3º da Política Nacional do Meio Ambiente, entende-se por

III – Poluição, a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente:

a) prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população;
e entende-se por

IV – poluidor, a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental. (BRASIL, 1981)

Sendo o trabalho fator de adoecimento, por previsão constitucional e legal, necessário seja reconhecida a poluição e o empregador – como agente poluidor – será responsável pelos custos que essa degradação ambiental causou ou causa. Não se está, com isso, dizendo que é permitido ao empregador sugar toda a saúde de seu trabalhador e ao final pagar por essa utilização, como se a saúde pudesse ser identificada como um insumo consumível. Ao contrário.

O que se defende é que o empregador seja responsabilizado por todos os custos das medidas de prevenção. Mas se, ainda que adotadas todas as medidas existentes no estado da técnica, não for possível impedir a degradação da saúde, que ele seja responsabilizado pelos custos da reparação. Essa é a melhor interpretação que se pode extrair dos arts 7º, XXII, art. 225 da Constituição Federal, o art. 19, § 1º e § 3º da Lei n. 8.213/91.

Nesse sentido, a lição de Fiorillo (2020, p. 200), para quem

[...] num primeiro momento, impõe-se ao poluidor o dever de arcar com as despesas de prevenção dos danos ao meio ambiente que a sua atividade possa ocasionar. Cabe a ele o ônus de utilizar instrumentos necessários à prevenção dos danos. Numa segunda órbita de alcance, esclarece este princípio que, ocorrendo danos ao meio ambiente em razão da atividade desenvolvida, o poluidor será responsável pela sua reparação.

Outrossim, o princípio do poluidor pagador é previsto oficialmente desde 1972, na Recomendação C(72)128 da OCDE², quando foi identificado, naquele momento, como um princípio de caráter econômico, na medida em que o poluidor, quando não responsabilizado pelos custos de sua degradação, acaba ganhando da concorrência de maneira desleal, pois os custos de sua produção serão menores.

Assim, caso não haja atribuição de responsabilidade ao empregador pelos custos de estudo dos riscos ambientais e de medidas de proteção da saúde, é certo que o princípio da livre concorrência previsto no art. 170, IV, da Constituição Federal, em sua acepção lealdade, estará ameaçado, já que os custos de produção serão menores.

2 The principle to be used for allocating costs of pollution prevention and control measures to encourage rational use of scarce environmental resources and to avoid distortions in international trade and investment is the so-called "Polluter-Pays Principle". This principle means that the polluter should bear the expenses of carrying out the above-mentioned measures decided by public authorities to ensure that the environment is in an acceptable state. In other words, the cost of these measures should be reflected in the cost of goods and services which cause pollution in production and/or consumption. Such measures should not be accompanied by subsidies that would create significant distortions in international trade and investment. Em livre tradução: "O princípio a ser utilizado para alocação dos custos da prevenção da poluição e medidas de controle para estimular o uso racional de recursos ambientais escassos e evitar distorções no comércio e investimentos internacionais é o princípio do poluidor pagador. Este princípio significa que o poluidor deve suportar as despesas para cumprir as medidas supramencionadas, determinadas pelas autoridades públicas para assegurar que o meio ambiente esteja em um estado aceitável. Em outras palavras, o custo dessas medidas deve ser refletido no custo dos bens e serviços responsáveis pela poluição na produção e consumo. Tais medidas não devem ser acompanhadas de subsídios que criariam significativas distorções no comércio e investimentos internacionais"

O princípio da livre concorrência

[...] é uma liberdade a caráter instrumental na medida em que ela é necessária para que a livre iniciativa seja exercida em conformidade com a ordem econômica constitucional. A livre concorrência, enquanto princípio constitucional da ordem econômica, é uma liberdade considerada como essencial para a legitimidade da liberdade de iniciativa econômica. Ou seja, a Constituição presume que a livre iniciativa só age no sentido das finalidades da ordem econômica quando o princípio da livre concorrência é respeitado. [...]. Tal princípio significa que o mercado deve ser regido por uma lógica concorrencial capaz e permitir que a ordem econômica produza efeitos sociais positivos; os efeitos que a Constituição declara como sendo o fim necessário da ordem econômica que ela consagra (COSTA, 1998, p. 4).

Com relação às empresas, esse princípio atua de modo positivo, porquanto seria vedado aos agentes econômicos atuarem na contramão do regular jogo do livre mercado e, aqui, a doutrina costuma considerar que a previsão do art. 173, § 4º, da Constituição Federal atua como diretriz. Destarte, os agentes econômicos devem abster-se de qualquer prática que vise à dominação dos mercados, à eliminação da concorrência e ao aumento arbitrário dos lucros.

A livre concorrência também é considerada uma faceta do direito à liberdade, na medida em que garante ao agente econômico a atuação livre, escolhendo os meios necessários, dentre os legalmente disponíveis, para atração de sua clientela. De outro lado, é também livre essa clientela para consumir do fornecedor que melhor lhe aprouver, sem que haja qualquer interferência do Estado nessa escolha.

Necessário, aqui, fazer um paralelo desse princípio com o fundamento da valorização do trabalho humano, disposto no caput do art. 170 da Constituição Federal e com o princípio do pleno emprego.

Isso porque, inegavelmente, o custo trabalhista impacta sobremaneira o desenvolvimento da atividade econômica e talvez seja o ponto de maior tensão econômica, na medida em que coloca em situação antagônica dois atores sociais importantes: o empregado e o empregador.

Destarte, é comum que os empresários pretendam diminuir o impacto econômico das relações trabalhistas, pretendendo que o Estado desregulamente e flexibilize a relação trabalhista. Outrossim, em determinados casos, existe mesmo sonegação dos direitos existentes.

A própria Constituição impõe o limite dessa desregulamentação e flexibilização, na medida em que o Constituinte originário pretendeu garantir aos trabalhadores trabalho decente e a busca do pleno emprego, somente sendo possível alcançar o primeiro quando todos os direitos mínimos previstos no art. 7º da Constituição Federal são garantidos.

Além disso, a ordem econômica erige a valorização do trabalho humano

como fundamento e o art. 1º da Carta Constitucional, a dignidade da pessoa humana como fundamento da República brasileira.

A sonegação de direitos trabalhistas é capaz de interferir na livre concorrência, na medida em que cria vantagens distorcidas, pois aquele que sonega direitos trabalhista produz mais com menor custo, impactando o equilíbrio econômico concorrencial. Não por outra razão que a OMC tem identificado a sonegação de direitos trabalhistas como prática de dumping social.

A alteridade é um dos elementos fático-jurídicos mais importantes da relação de emprego, já que o art. 2º da CLT conceitua o empregador como “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943). Esses riscos do empreendimento não podem ser atribuídos ao empregado, sob pena de ferimento dos fundamentos da Ordem Econômica previstos no art. 170 da Carta Constitucional, especialmente o fundamento da valorização do trabalho humano.

Com efeito. Se os riscos do empreendimento são suportados pelo empregador e se, segundo o ordenamento constitucional brasileiro, quem polui deve ser responsabilizado pelos custos dessa poluição, não resta dúvida de que ao empregador cabe investigar e identificar os riscos suportados pelos teletrabalhadores; bem como a ele cabe adotar todas as medidas necessárias para que os riscos ambientais sejam eliminados e minorados. A finalidade é clara: assegurar que a saúde do trabalhador seja preservada, para que ele tenha uma sadia qualidade de vida.

CONCLUSÃO

O constituinte foi cuidadoso ao fixar quais são os fundamentos da República (art. 1º da CF), quais seus objetivos (art. 3º da CF) e como a Ordem Econômica brasileira é orientada (art. 170). Destarte, o empregador é livre para desempenhar suas atividades, já que a livre iniciativa é fundamento da República (art. 1º, IV, CF) e princípio da Ordem Econômica (art. 170, IV, CF), mas não pode deixar de observar que o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III e IV, CF) também são fundamentos da República e que a Ordem Econômica tem por finalidade garantir a existência digna a todos (art. 170, caput, CF).

A saúde ostenta a qualidade de ser bem ambiental e seu uso encontra restrições nos fundamentos da República (art. 1º da CF), seus objetivos (art. 3º da CFR), nos fundamentos da Ordem Econômica e seus objetivos (art. 170, caput, CF), em seus princípios (art. 170, I a IX, CF); e notadamente na dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF).

Destarte, é certo que a função da empresa é a produção de bens e serviços, com a finalidade específica de gerar lucros e riqueza, para si ou para outros, conforme os limites estabelecidos pela Constituição Federal, especialmente pelos fundamentos e objetivos da República e pelos fundamentos, finalidades e princípios da Ordem Econômica.

A defesa e preservação do meio ambiente é um dos limites previstos pelo próprio constituinte (art. 225 da CF) para a atuação empresarial; sendo o empregador responsável pela adoção de medidas que privilegiem a proteção da saúde de seus empregados, pois pelo poder patronal de direção e de fiscalização, tem o poder de organizar o ambiente de trabalho, criando condições para eliminação de qualquer risco ambiental que possa comprometer a saúde dos trabalhadores. Ainda que não seja possível eliminar, as medidas de proteção devem ser adotadas. Essa é a previsão constitucional que consta no art. 7º, XXII, CF.

Além disso, quando o meio ambiente de trabalho contém agentes capazes de comprometer a saúde dos trabalhadores, os conceitos de poluição e de poluidor previstos na Lei n. 6.938/81 aplicam-se, já que o art. 3º da citada Lei identifica o meio ambiente como o “conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (BRASIL, 1981).

Por isso, cabe ao empregador criar condições para que todos os riscos ambientais sejam bem identificados e para que todas as medidas preventivas possam ser adotadas, com a finalidade de que a saúde do trabalhador seja resguardada.

Destaque-se que a legislação não cria distinção entre o trabalho presencial e o teletrabalho e a Constituição Federal é clara ao dispor que o meio ambiente equilibrado é direito de todos (art. 225, CF).

Para que a saúde de todos os trabalhadores seja garantida, importante identificar quais os riscos ambientais percebidos pelos teletrabalhadores e quais as doenças ocupacionais relacionadas a essa modalidade de emprego.

Assim, para que se possa garantir uma sadia qualidade de vida aos trabalhadores, como previsto no art. 225 da Constituição Federal, necessário, antes, garantir seu direito à saúde, bem ambiental por excelência.

Outrossim, o custo da mão de obra é importante aspecto considerado para aumento ou diminuição dos lucros percebidos pelas empresas, e não atribuir ao empregador-poluidor a responsabilidade pela adoção de estudos capazes de identificar os riscos ambientais e pela adoção de medidas protetivas à saúde do trabalhador é comprometer a livre concorrência e a concorrência leal, princípio da Ordem Econômica estampado no art. 170, IV, da Carta Constitucional.

REFERÊNCIAS

- ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 15, edição especial, artigo 8, set. 2017.
- BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso da Shell Brasil. *CADERNOS EBAPE. BR*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, artigo 5, mar. 2010.
- BOONEN, E. M. As várias faces do teletrabalho. *E & G Economia e Gestão*, Belo Horizonte, v. 2-3, n. 4-5, p. 106-127, dez. 2002/jul. 2003.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30/11/2021.
- BRASIL. *Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020*. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm. Acesso em: 30 nov. 2021.
- BRASIL. *Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011*. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 23 mar. 2023.
- BRASIL. *Lei n. 6.938, de 31 de agosto de 1981*. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 30 nov. 2021.
- BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 30 nov. 2021.
- BRASIL. *Lei n. 14.442, de 2 de setembro de 2022*. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei n. 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.454, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm. Acesso em: 23 mar.2023.
- BRASIL, *Lei n. 8.213/91, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 17 mar. 2023.
- BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *RE 627189 / SP – SÃO PAULO RECURSO EXTRAORDINÁRIO* Relator(a): Min. DIAS TOFFOLI. Julgamento: 08/06/2016 Órgão Julgador: Tribunal Pleno Publicação ACÓRDÃO ELETRÔNICO. REPERCUSSÃO GERAL – MÉRITO DJe-066 DI VULG 31-03-2017 PUBLIC 03-04-2017.
- CANOTILHO, J. J. *et al. Comentários à Constituição do Brasil*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.
- COSTA, M. M. O Princípio Constitucional De Livre Concorrência *Revista do IBRAC – Direito da Concorrência, Consumo e Comércio Internacional*, São Paulo, v. 5/1998, p. 8 – 27, Jan / 1998, DTR\2011\4888.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P.; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. *Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, jan./mar. 2020.

FIORILLO, C. A. P. *Princípios constitucionais do Direito da Sociedade da Informação: a tutela jurídica do meio ambiente digital*. São Paulo: Saraiva, 2015.

FIORILLO, C. A. P.; WALDMAN, R. L. Fundamentos Constitucionais do Meio @mbiente Digit@l no Direito Brasileiro em face da sociedade da informação e sua relação com os Direitos Humanos. *CONPEDI*, Florianópolis, 2016. Disponível em: <http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/9105o6b2/1z17fce5/43Vvaa9UGn4j8l15.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2023.

FIORILLO, C. A. P. Tutela Jurídica da Saúde Ambiental em Face do Sistema Econômico Constitucional Brasileiro. *RJLB*, Lisboa, ano 4, n. 5, 2018. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/5/2018_05_0605_0633.pdf. Acesso em: 20 mar. 2023.

FIORILLO, C. A. P. *Curso de Direito Ambiental Brasileiro*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

LEITE, C. H. B. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

LEMO, A. H. C.; BARBOSA, A. O.; MONZATO, P. P. Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *Revista de Administração de Empresas. FGV-EAESP*, São Paulo, v. 60, n. 6, p. 388-399, nov./dez. 2020.

MACHEMER, T. 'Fadiga do Zoom' pode perdurar por anos. Veja como lidar. *National Geographic*, 26 abr. 2021. Disponível em: <https://www.nationalgeographicbrasil.com/ciencia/2021/04/fadiga-do-zoom-pode-perdurar-por-anos-veja-como-lidar>. Acesso 20 mar. 2023.

MARANHÃO, N. A ideia de solidariedade intergeracional aplicada ao meio ambiente do trabalho – reflexões e possibilidades. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 1007/2019. p. 143-162. set. 2019.

MPT; OIT. *Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho: Promoção do Meio Ambiente do Trabalho Guiada por Dados*. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst>. Acesso em: 6 ago. 2021.

OECD – ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *Recommendation of the Council on Guiding Principles concerning International Economic Aspects of Environmental Policies*. 26 may 1972. Disponível em: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0102>. Acesso em: 30 nov. 2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção 155 – Segurança e Saúde dos Trabalhadores*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm. Acesso em: 4 ago. 2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho e seu anexo (Declaração de Filadélfia)*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS_336957/lang-pt/index.htm. Acesso em: 20 mar. 2023.

OLTRAMARI, A. P.; PICCININI, V. C. Reestruturação produtiva e formas de flexibilização do trabalho. *O&S*, v. 13, n. 36, p. 85-106, jan./mar. 2006.

SILVA, L. A. M. G.; ROLEMBERG, J. C. A proteção ao meio ambiente do trabalho: o direito ao bem-estar do trabalhador. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 146/2012, p. 375-386, abr./jun. 2012.

TOBIAS, P. B. Brasileiros estão mais estressados no home office. *LinkedIn*. Disponível em: <https://www.linkedin.com/news/story/brasileiros-est%C3%A3o-mais-estressados-no-home-office-4836924/>. Acesso em: 30 nov. 2021.

SOBRE OS AUTORES

Celso Antonio Pacheco Fiorillo

Doutor e Mestre em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), São Paulo/SP, Brasil. Professor titular e pesquisador dos Programas de Doutorado/Mestrado em Direito Empresarial da Universidade Nove de Julho (UNINOVE), São Paulo/SP, Brasil e do Curso de Especialização em Direito do Agronegócio da Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT), Cuiabá/MT, Brasil. Diretor acadêmico do Congresso de Derecho Ambiental Contemporáneo España/Brasil na Universidad de Salamanca (USAL), Salamanca, Espanha. Professor convidado visitante da Escola Superior de Tecnologia do Instituto Politécnico de Tomar (IPT), Tomar, Portugal. Advogado militante no âmbito do Direito Empresarial Ambiental.

Natalia dos Santos Medeiros

Mestranda em Direito pela Universidade Nove de Julho (UNINOVE). Graduada em Direito pela Universidade Estadual de Londrina (UEL). Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT1), Rio de Janeiro/RJ, Brasil.

Participação dos autores

Ambos os autores participaram ativamente das pesquisas e discussões para elaboração deste artigo, bem como de sua revisão.

Como citar este artigo (ABNT):

MEDEIROS, N. S.; FIORILLO, C. A. P. O meio ambiente do trabalho digital e a saúde dos trabalhadores. *Veredas do Direito*, Belo Horizonte, v. 20, e202359, 2023. Disponível em: <http://www.domhelder.edu.br/revista/index.php/veredas/article/view/2359>. Acesso em: dia mês. ano.